

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2022.59.50.028

Актуальные подходы регулирования заработной платы с позиций социального партнерства

Дозорцев Олег Евгеньевич

Заместитель начальника отдела,
Всероссийский научно-исследовательский институт труда,
105064, Российская Федерация, Москва, ул. Земляной Вал, 34;
e-mail: dozortsevoe@mail.ru

Агарычева Анна Витальевна

Эксперт,
Всероссийский научно-исследовательский институт труда,
105064, Российская Федерация, Москва, ул. Земляной Вал, 34;
e-mail: vcot@vcot.info

Данилина Марина Викторовна

Кандидат экономических наук, доцент,
Всероссийский научно-исследовательский институт труда;
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
125993, Российская Федерация, Москва, Ленинградский пр., 49;
e-mail: academy@fa.ru

Аннотация

В настоящее время каждый регион самостоятельно формирует и утверждает систему оплаты труда. В связи с этим аспекты регулирования оплаты труда, установления рекомендованных и минимальных размеров оплаты труда являются одними из наиболее важных задач. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения. Прописанные в соглашениях нормы должны соответствовать трудовому законодательству и не ухудшать положение работников, при этом предусмотренные коллективным и трудовым договором гарантии необходимо согласовывать с закрепленными в соглашениях нормами. Основное различие данных соглашений заключается в том на каком уровне они действуют и на кого конкретно распространяются. Представителями сторон социального партнерства определяется содержание и структура соглашения. В нем могут находить отражения такие вопросы как: условия и охрана труда, режимы труда и отдыха, гарантии, компенсации и льготы работникам, оплата труда, в частности, установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), соотношений размеров заработной платы, соотношения составных частей заработной платы, и другие вопросы, определенные сторонами. В более чем трети отраслевых соглашений (преимущественно

производственных видов деятельности) гарантия по минимальной заработной плате увязана с ПМ ТН в субъекте РФ. В идеальном варианте необходимо выходить на средние значения по оплате труда отрасли.

Для цитирования в научных исследованиях

Дозорцев О.Е., Агарычева А.В., Данилина М.В. Актуальные подходы регулирования заработной платы с позиций социального партнерства // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 5А. С. 336-346. DOI: 10.34670/AR.2022.59.50.028

Ключевые слова

Оплата труда, система оплаты труда, оклад, работник, организация, социальное партнерство, Россия, МРОТ.

Введение. Правовое регулирование отраслевых (межотраслевых) соглашений, действующих в 2021 году, в части регулирования вопросов оплаты труда

Статьей 45 Трудового кодекса РФ соглашение определяется как «правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции». Прописанные в соглашениях нормы должны соответствовать трудовому законодательству и не ухудшать положение работников, при этом предусмотренные коллективным и трудовым договором гарантии необходимо согласовывать с закрепленными в соглашениях нормами.

Представителями сторон социального партнерства определяется содержание и структура соглашения. В нем могут находить отражения такие вопросы как: условия и охрана труда, режимы труда и отдыха, гарантии, компенсации и льготы работникам, оплата труда, в частности, установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), соотношений размеров заработной платы, соотношения составных частей заработной платы, и другие вопросы, определенные сторонами.

Статьей 47 Трудового кодекса РФ регулируется порядок разработки и заключения соглашения. В ходе коллективных переговоров разрабатывается проект соглашения, заблаговременно комиссия через средства массовой информации должна уведомить о том, что начинаются коллективные переговоры по заключению соглашения, а работодатели в свою очередь уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации. Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией.

Соглашение подписывается представителями социального партнерства и вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Соглашение заключается на срок, который оговаривается сторонами, участвующими в переговорах, но не может превышать трех лет, при этом единожды оно может быть продлено еще на три года. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Основное различие данных соглашений заключается в том на каком уровне они действуют и на кого конкретно распространяются. Так, отраслевое (межотраслевое) соглашение «устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства».

По данным Федеральной службы по труду и занятости, справочных правовых систем «ГАРАНТ» и «Консультант» по состоянию на 1 июня 2021 года действуют 55 отраслевых (межотраслевых) соглашений социального партнерства, 8 из которых заключены в 2021 году, и 2 межрегиональных отраслевых соглашения.

Анализ минимальных уровней оплаты труда и механизма их установления

Гарантии по установлению размера минимальной заработной платы предусмотрены в 32 соглашениях, а по размеру минимальной тарифной ставки – только в 14 из 55 отраслевых (межотраслевых) соглашений.

Наиболее распространенной гарантией для работников в отраслевых соглашениях является установление размера МЗП на уровне МРОТ – применяется в 16 соглашениях (50,0% от общего числа соглашений, в которых установлена МЗП) (таблица 1). Как правило, это отраслевые соглашения, распространяющиеся на государственные учреждения:

- Отраслевое соглашение по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ,
- Отраслевое соглашение по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики,
- Отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта РФ,
- Отраслевое соглашение по центральному аппарату, территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии,
- Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации, и т.д.

Таблица 1 - Механизм установления минимальной заработной платы в отраслевых соглашениях

№ п/п	Механизм установления МЗП	Количество соглашений	В % к итогу
1	в размере МРОТ ¹	16	50,0

¹ В Отраслевом соглашении по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики - без учета выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера. В Отраслевом соглашении по центральному аппарату, территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии - с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации

№ п/п	Механизм установления МЗП	Количество соглашений	В % к итогу
2	в размере МРОТ, при наличии регионального соглашения о МЗП в субъекте РФ – в размере региональной МЗП	3	9,4
3	в размере региональной МЗП и ПМ в целом по РФ	1	3,1
4	в размере ПМ в субъекте РФ	5	15,6
5	в размере от 1,15 до 1,5 ПМ ТН	3	9,4
6	в размере ПМ и МРОТ	4	12,5
7	Всего	32	100

Источник: рассчитано авторами на основе отраслевых соглашений.

Следует отметить, что включение в отраслевые соглашения нормы о том, что МЗП в субъекте РФ не может быть ниже МРОТ, установленного на федеральном уровне, не создает работникам дополнительных гарантий по уровню минимальной заработной платы, так как МРОТ и без этого является обязательным к применению на всей территории России. При этом в 3 соглашениях (9,4%) при наличии регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте РФ для работников действует гарантия в размере региональной МЗП (Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта, Отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта, Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту).

Дополнительно к гарантии по региональной МЗП в Отраслевом соглашении по организациям лесопромышленного комплекса действует гарантия в размере ПМ ТН, установленного на федеральном уровне. Хотелось бы отметить, что для учета стоимости жизни в регионе, на территории которого находится организация, целесообразно применять ПМ ТН субъекта РФ, а не в целом по РФ. На практике прожиточный минимум трудоспособного населения в ряде субъектов РФ может быть выше федерального значения. Например, в целом по Российской Федерации ПМ ТН на 2021 год составил 12702 руб., а в г. Москве данная величина составляет 20589 руб., г. Санкт-Петербурге – 13074 руб. и т.д.

В этой связи следует оценить положительно, что в более чем трети отраслевых соглашений (преимущественно производственных видов деятельности) гарантия по минимальной заработной плате увязана с ПМ ТН в субъекте РФ:

- в 5 соглашениях (15,6%) это гарантия установлена на уровне одного ПМ ТН в субъекте РФ (в частности, Отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации, Отраслевое соглашение по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта),
- в 3 соглашениях (9,4%), а именно в Отраслевом соглашении по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ, Отраслевом соглашении по горно-металлургическому РФ и Отраслевом соглашении по атомной энергетике, промышленности и науке минимальная заработная плата установлена на уровне, превышающем ПМ ТН. При этом в последнем соглашении размер МЗП дифференцируется: для работников атомных электростанций, организаций ядерно-топливного и ядерного оружейного комплексов, отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения, а для работников других

организаций – не ниже 1,3 прожиточного минимума трудоспособного населения в субъектах РФ, на территории которых расположены организации.

- в 4 отраслевых соглашения (12,5%) предусмотрено, что минимальная заработная плата должна быть не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации, и не ниже МРОТ, установленного федеральным законом (Отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации, Отраслевое соглашение по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности Российской Федерации, Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации, Отраслевое тарифное соглашение в ЖКХ РФ).

Некоторыми отраслевыми соглашениями предусматривается, что МЗП устанавливается для работников с определенным уровнем квалификации (в Отраслевом соглашении по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации – для квалифицированных работников, в Отраслевом соглашении по авиационной промышленности Российской Федерации – для неквалифицированных).

Кроме того, упоминаются вопросы структуры МЗП. Так, в Отраслевом соглашении по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования и Отраслевом соглашении по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта, МЗП установлена с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, в Отраслевом соглашении по авиационной промышленности Российской Федерации – без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными актами, в том числе за работу в праздничные и выходные дни, вечернее, ночное и сверхурочное время, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В таком случае гарантия по МЗП для работников обеспечивается на более высоком уровне, чем в соглашениях, где соответствующая норма не предусмотрена.

Как было указано выше, гарантии по тарифной ставке рабочего 1 разряда в отраслевых соглашениях предусмотрены достаточно редко, в 75,0% соглашений отсутствуют. Из тех соглашений, где они предусмотрены, в 21,4% соглашениях установлены на уровне МРОТ (таблица 2). Это соответствует отмеченной в постановлении Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 №38-П практике в системе социального партнерства «определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом».

Таблица 2 - Механизм установления минимальной тарифной ставки (рабочего 1 разряда) в отраслевых соглашениях

№ п/п	Механизм установления минимальной тарифной ставки	Количество соглашений	В % к итогу
1	в абсолютном размере	4	28,6
2	в размере МРОТ	3	21,4

3	в размере МРОТ или ПМ ТН ²	2	14,3
4	в размере 1 ПМ ТН в субъекте РФ	1	7,1
5	в размере от 1,15 до 1,4 ПМ ТН в субъекте РФ	4	28,6
6	Всего	14	100,0

Источник: рассчитано авторами на основе отраслевых соглашений.

Однако в 28,6% отраслевых соглашений тарифная ставка рабочего 1 разряда установлена в абсолютных размерах, при этом эти размеры не достигают МРОТ (например, размер с 1 января 2019 г. составляет: в Отраслевом тарифном соглашении в ЖКХ для организаций, осуществляющих прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве – 8830 руб., в Федеральном отраслевом соглашении по угольной промышленности – 9848 руб. Примечание: на 01.01.2019 года МРОТ на федеральном уровне установлен 11280 руб.).

Обращает на себя внимание Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке, в котором установлен размер месячного оклада по минимальному уровню должности (грейду), поддерживающий функции (размер минимальной месячной тарифной ставки (оклада) работника 1-го разряда) не ниже ПМ ТН за 1 квартал текущего года в субъектах РФ на территории которых расположены организации. Такая формулировка вводит работодателей в заблуждение, так как в 2020 году принята новая методика определения прожиточного минимума. Если ранее он считался на основании стоимости продуктов, включенных в потребительскую корзину, то с 2021 года прожиточный минимум устанавливается как доля (44,2%) от медианного среднедушевого дохода, рассчитываемого Росстатом.

В отдельных соглашениях тарифная ставка рабочего 1 разряда установлена на уровне ПМ ТН (в субъекте РФ – в Отраслевом соглашении по дорожному хозяйству Российской Федерации – не ниже 1,15 МП ТН, в Отраслевом Соглашении по строительству и промышленности строительных материалов – не ниже 1,2 МП ТН, в Отраслевом тарифном соглашении по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности – не менее 1,4 МП ТН, в Отраслевом тарифном соглашении по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения - не менее 1,4 МП ТН).

Данные гарантии не только обуславливают более высокий уровень заработной платы рабочего 1 разряда (являясь частью их заработной платы), но должны способствовать установлению более высокого уровня заработной платы квалифицированным работникам при обеспечении необходимой дифференциации заработной платы в зависимости от квалификации работников и сложности их труда.

² Федеральное тарифное соглашение в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта - Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда не может быть менее законодательно установленного минимального размера оплаты труда или прожиточного минимума. Отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту Российской Федерации - размере не ниже минимального размера оплаты труда, принятого в РФ. В субъектах Российской Федерации, имеющих районирование по климатическим зонам, в региональных отраслевых соглашениях может предусматриваться дифференцированное установление минимальных размеров тарифной ставки рабочих 1 разряда с учетом прожиточного минимума конкретного района.

Анализ межрегиональных отраслевых (межотраслевых) соглашений, действующих в 2021 году, в части регулирования вопросов оплаты труда

В настоящее время заключены два межрегиональных соглашения:

- межрегиональное отраслевое соглашение по алмазно-бриллиантовому комплексу Российской Федерации (АБК) на 2019-2021 годы;
- межрегиональное межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019-2022 годы.

Соглашение АБК действует в отношении: работников всех работодателей АБК, являющихся членами Объединения работодателей АБК, заключивших настоящее Соглашение. Прекращение членства в Объединении работодателей АБК не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в Объединение работодателей АБК в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением. Данные обязательства возникают: у работодателей, не являющихся членами Объединения работодателей АБК, которые уполномочили Объединение работодателей АБК от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение, либо присоединились к соглашению после его заключения; у работодателей, вошедших в Объединение работодателей АБК после заключения настоящего соглашения, а также работодателей, присоединившихся к данному соглашению в установленном порядке.

Вместе с тем на территории России действуют похожие на основе совпадения основного вида деятельности организации, для которых соглашение АБК не является обязательным для применения. Основанием является Федеральный закон от 27.11.2002 №156-ФЗ «Об объединениях работодателей», в соответствии с которым объединение работодателей – это вид ассоциации (союза), основанной на добровольном членстве работодателей. Следовательно, объединение предусматривает членство в качестве добровольцев.

В этой связи можно сделать вывод о том, что соглашение хоть и имеет название межрегиональное отраслевое, но не все работодатели данной отрасли попадают под благоприятные условия оплаты, гарантий и льгот, установленных для работников алмазодобывающей отрасли.

Аналогичная ситуация складывается и в отношении работников цветной металлургии. Межрегиональное межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса распространяется на всех работодателей – предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса, являющихся членами Межрегионального межотраслевого объединения работодателей «Союз предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса». Прекращение членства в Объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства, до момента окончания срока действия соглашения. Работодатель, вступивший в Объединение работодателей, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим Соглашением, в частности, данное положение касается работодателей, не являющихся членами Объединения работодателей, которые уполномочили Объединение работодателей от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения.

Заключение

Анализ содержания межрегиональных соглашений показал следующие положительные факторы:

- в обоих соглашениях установлена повышенная оплата (по сравнению с размером установленным трудовым законодательством) за работу в ночное время и составляет 40% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада, исчисленного за час работы) за каждый час работы в ночное время;
- в Межрегиональном межотраслевом соглашении по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса в пункте 5.10 предусмотрено, что работникам в возрасте до 30 лет выплачивается процентная надбавка к заработной плате в максимальном размере, предусмотренном федеральными нормативными актами или нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации для процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями (по сути молодым специалистам авансируется повышенная ставка). Условия и порядок выплаты процентной надбавки к заработной плате устанавливаются коллективным договором и (или) локальными нормативными актами организации. Таким образом, молодым специалистам до 30 лет установлен более ускоренный порядок начисления процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Остальное содержание разделов оплаты труда соглашений дублируют нормы трудового права и не обеспечивают дополнительных гарантий по уровню минимальной заработной платы, повышенной оплаты работы с вредными или опасными условиями труда, индексации заработной платы, оплаты в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы, времени простоя по вине работодателя, временной нетрудоспособности работников и т.д.

Библиография

1. Аркин П.А. Индексация заработной платы как инструмент стимулирования социально-экономического развития Российской Федерации: методический инструментарий // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2020. № 4 (124). С. 7-16.
2. Богачева О.В. Нарушение баланса в структуре оплаты труда работников федеральных учреждений // Финансовый журнал. 2020. Т. 12. № 6. С. 113-125.
3. Бунтовская Л.Л. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Вестник Академии знаний. 2019. № 31 (2). С. 48-56.
4. Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол № 13).
5. Елкина А.С. Анализ динамики средней заработной платы профессорско-преподавательского состава: региональный аспект // Региональная экономика. Юг России. 2017. № 4 (18). С. 169-176.
6. Жуков А.Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования. М., 2014. 407 с.
7. Жуков А.Л. Современные методы регулирования заработной платы. М., Берлин: Директ-Медиа, 2018. 201 с.
8. Калашников Г.М. Анализ динамики средней заработной платы преподавателей образовательных организаций высшего образования // Региональные проблемы преобразования экономики. 2019. № 10. С. 94-101.
9. Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы от 5 мая 2022 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 19 мая 2022 г., регистрационный № 11/21-23. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021-2023 годы.

10. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru>
11. Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».
12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 №197-ФЗ.
13. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

Current approaches to wage regulation from the standpoint of social partnership

Oleg E. Dozortsev

Deputy Head of Department,
All-Russian Research Institute of Labor,
105064, 34, Zemlyanoi Val str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: dozortsevoe@mail.ru

Anna V. Agarycheva

Expert,
All-Russian Research Institute of Labor,
105064, 34, Zemlyanoi Val str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: vcot@vcot.info

Marina V. Danilina

PhD in Economics, Associate Professor,
All-Russian Research Institute of Labor;
Financial University under the Government of the Russian Federation,
125993, 49, Leningradskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: academy@fa.ru

Abstract

Currently, each region of the Russian Federation independently forms and approves the system of remuneration. In this regard, aspects of the regulation of wages, the establishment of recommended and minimum wages are among the most important tasks. Depending on the scope of regulated social and labor relations, general, interregional, regional, sectoral (intersectoral), territorial and other agreements may be concluded. The norms prescribed in the agreements must comply with labor legislation and not worsen the position of employees, while the guarantees provided for by the collective and labor agreements must be coordinated with the norms enshrined in the agreements. The main difference between these agreements lies in the level at which they operate and to whom specifically they apply. The representatives of the parties to the social partnership determine the content and structure of the agreement. It may reflect such issues as:

conditions and labor protection, work and rest regimes, guarantees, compensations and benefits to employees, remuneration, in particular, the establishment of minimum wage rates, salaries (official salaries), the ratio of wages, the ratio components of wages, and other issues determined by the parties. In more than a third of sectoral agreements (mainly production activities), the minimum wage guarantee is linked to the subsistence level of the able-bodied population in a constituent entity of the Russian Federation. Ideally, it is necessary to reach the average wages of the industry.

For citation

Dozortsev O.E., Agarycheva A.V., Danilina M.V. (2022) Aktual'nye podkhody regulirovaniya zarabotnoi platy s pozitsii sotsial'nogo partnerstva [Current approaches to wage regulation from the standpoint of social partnership]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (5A), pp. 336-346. DOI: 10.34670/AR.2022.59.50.028

Keywords

Remuneration, wage system, salary, employee, organization, social partnership, Russia, minimum wage.

References

1. Arkin P.A. (2020) Indeksatsiya zarabotnoi platy kak instrument stimulirovaniya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii: metodicheskii instrumentarii [Wage indexation as a tool to stimulate the socio-economic development of the Russian Federation: methodological tools]. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta* [News of St. Petersburg State University of Economics], 4 (124), pp. 7-16.
2. Bogacheva O.V. (2020) Narushenie balansa v strukture oplaty truda rabotnikov federal'nykh uchrezhdenii [Violation of the balance in the structure of remuneration of employees of federal institutions]. *Finansovyi zhurnal* [Financial magazine], 12, 6, pp. 113-125.
3. Buntovskaya L.L. (2019) Gosudarstvennoe regulirovanie sotsial'no-trudovykh otnoshenii v Rossiiskoi Federatsii [State regulation of social and labor relations in the Russian Federation]. *Vestnik Akademii znaniy* [Bulletin of the Academy of Knowledge], 31 (2), pp. 48-56.
4. *Edinye rekomendatsii po ustanovleniyu sistem oplaty truda rabotnikov gosudarstvennykh i munitsipal'nykh uchrezhdenii na 2021 god (utv. resheniem Rossiiskoi trekhstoronnei komissii po regulirovaniyu sotsial'no-trudovykh otnoshenii ot 29 dekabrya 2020 g., protokol № 13)* [Uniform recommendations on the establishment of wage systems for employees of state and municipal institutions for 2021 (approved by the decision of the Russian tripartite commission for the regulation of social and labor relations of December 29, 2020, protocol No. 13)].
5. Elkina A.S. (2017) Analiz dinamiki srednei zarabotnoi platy professorsko-prepodavatel'skogo sostava: regional'nyi aspekt [Analysis of the dynamics of the average salary of the teaching staff: regional aspect]. *Regional'naya ekonomika. Yug Rossii* [Regional economy. South of Russia], 4 (18), pp. 169-176.
6. *Federal'nyi zakon ot 27 noyabrya 2002 g. № 156-FZ «Ob ob"edineniyakh rabotodatelei»* [Federal Law of November 27, 2002 No. 156-FZ "On Associations of Employers"].
7. Kalashnikov G.M. (2019) Analiz dinamiki srednei zarabotnoi platy prepodavatelei obrazovatel'nykh organizatsii vysshego obrazovaniya [Analysis of the dynamics of the average salary of teachers of educational institutions of higher education]. *Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki* [Regional problems of transformation of the economy], 10, pp. 94-101.
8. *Ofitsial'nyi sait Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki (Rosstat)* [Official website of the Federal State Statistics Service (Rosstat)]. Available at: <https://rosstat.gov.ru> [Accessed 05/05/2022]
9. *Otraslevoe soglasenie po obrazovatel'nym organizatsiyam vysshego obrazovaniya, nakhodyashchimsya v vedenii Ministerstva nauki i vysshego obrazovaniya Rossiiskoi Federatsii, na 2021-2023 gody ot 5 maya 2022 g., zaregistrovano v Federal'noi sluzhbe po trudu i zanyatosti 19 maya 2022 g., registratsionnyi № 11/21-23. General'noe soglasenie mezhdru obshcherossiiskimi ob"edineniyami profsoyuzov, obshcherossiiskimi ob"edineniyami rabotodatelei i Pravitel'stvom RF na 2021-2023 gody* [Industry agreement on educational institutions of higher education under the jurisdiction of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation for 2021-2023 of May 5, 2022, registered with the Federal Service for Labor and Employment on May 19, 2022, registration No. 11 /21-23. General agreement between all-Russian associations of trade unions, all-Russian associations of employers and the Government of the Russian Federation for 2021-2023].

10. *Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 5 avgusta 2008 g. №583 «O vvedenii novykh sistem oplaty truda rabotnikov federal'nykh byudzhetykh uchrezhdenii i federal'nykh gosudarstvennykh organov, a takzhe grazhdanskogo personala voinskikh chastei, uchrezhdenii i podrazdelenii federal'nykh organov ispolnitel'noi vlasti, v kotorykh zakonom predusmotrena voennaya i priravnennaya k nei sluzhba, oplata truda kotorykh v nastoyashchee vremya osushchestvlyayetsya na osnove Edinoi tarifnoi setki po oplate truda rabotnikov federal'nykh gosudarstvennykh uchrezhdenii»* [Decree of the Government of the Russian Federation of August 5, 2008 No. 583 “On the introduction of new wage systems for employees of federal budgetary institutions and federal state bodies, as well as civilian personnel of military units, institutions and divisions of federal executive bodies, in which the law provides for military and a service equated to it, whose remuneration is currently carried out on the basis of the Unified Tariff Scale for Remuneration of Employees of Federal State Institutions”].
11. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30 dekabrya 2001 №197-FZ* [Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ].
12. Zhukov A.L. (2014) *Regulirovanie zarabotnoi platy: sovremennye tendentsii i puti reformirovaniya* [Wage regulation: current trends and ways of reforming]. Moscow.
13. Zhukov A.L. (2018) *Sovremennye metody regulirovaniya zarabotnoi platy* [Modern methods of wage regulation]. Moscow, Berlin: Direkt-Media Publ.